Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 354 de 2005

MOZOS DE CORDEL DE LOS PUERTOS DE MONTEVIDEO Y COLONIA

Capitán del puerto de Montevideo
Ver exposición

ASOCIACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CONAPROLE

Conflicto con CONAPROLE
Ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 15 de noviembre de 2005

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Juan José Bentancor.

MIEMBROS: Señores Representantes Ivonne Passada, Adriana Peña Hernández y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Alfredo Cabrera, Jorge Orrico y Alicia Pintos.

ASISTEN: Señores Representantes Alberto Casas, Carlos Enciso Christiansen, Álvaro Delgado y Carlos Maseda.

INVITADOS: Señor Guillermo Laurido, Capitán del Puerto de Montevideo.

Por la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE: señores José Fernández, Carlos Cachón, Charles Fagián, Néstor Mariñelarena y Juan Chagas.

SEÑOR PRESIDENTE (Bentancor).- Está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir al Capitán del puerto de Montevideo, señor Guillermo Laurido.

Queremos señalar que desde hace un tiempo estamos analizando la situación de los mozos de cordel de las ciudades de Montevideo y Colonia. Actualmente, por una resolución de la Suprema Corte de Justicia, se ha declarado inconstitucional un impuesto que se cobraba a los pasajeros que usaban el servicio y que luego era

vertido para este grupo de trabajadores. Como no se obtuvieron las mayorías requeridas por ley para aplicar este tipo de impuesto, estamos considerando los puntos de vista de los trabajadores -que nos han visitado en más de una oportunidad- así como los de la empresa Buquebus. Nos gustaría conocer su opinión sobre el mecanismo de recaudación de este impuesto y sobre la conveniencia de seguirnos manejando como hasta ahora.

Vamos a hacerle llegar las versiones taquigráficas de las manifestaciones que han hecho los empresarios y los trabajadores para que tenga una idea de la situación.

SEÑOR LAURIDO.- Es un honor ser recibido por esta Comisión a la que he asistido durante muchos años en mi carácter de maquinista naval y en los últimos cuatro años como Secretario General del Centro de Maquinistas. En este momento desempeño una tarea encomendada por el Poder Ejecutivo en la Capitanía del Puerto de Montevideo; esto no significa que sea un conocedor de toda la actividad portuaria, aunque sí allana un poco el camino, ya que soy alguien acercado a los temas marítimos y portuarios, lo que me permite conocer otros puertos, otros mecanismos en la región y en el mundo.

Quiero señalar que recibí las versiones taquigráficas de la sesión de la semana pasada a la que asistieron en primera instancia los trabajadores y luego las empresas.

Es por todos conocido y por quienes estamos en la actividad marítima que las cuatro empresas -no quiero meterme en temas jurídicos-, que presentaron un recurso ante la suprema Corte de Justicia y obtuvieron el fallo que decretó inconstitucional el artículo 1º de la Ley Nº 16.899, tienen una afinidad muy grande. Este artículo es el que determina las retribuciones de los mozos de cordel de ambas asociaciones, la del Puerto de Montevideo y la del Puerto de Colonia.

La Ley Nº 10.066, de 1941, ordena el trabajo, pero con el correr de los años se fue sustituyendo por diferentes normativas legales, que modificaban la forma de retribución de estos trabajadores. Así se llega al último texto que ha sido impugnado, en el que se fija un monto que debe ser retenido por las empresas. Ese monto es del 2% por cada pasaje de un mayor; los menores de diez años no lo pagan. Quiero hacer esta salvedad, porque en la versión taquigráfica -la cual leí varias veces- de la semana pasada, la empresa dice como que de las ganancias netas habría que sacar el 2%. La ley, a texto expreso, establece que el monto es del 2% por cada pasaje, que no pagan todos. La ley también nombra a quienes no se les debe descontar: personal diplomático, personal de la Prefectura Nacional Naval y menores de diez años. Queda claro que el monto es del 2% por cada pasaje.

Esta normativa del año 1997 finalmente fue corrigiendo versiones anteriores de cómo se les retribuía a estas asociaciones. Quienes no conocemos de estas cosas tenemos un concepto de tasa o impuesto, pero lo cierto es que vienen en la jurisprudencia laboral; a aquellos que venimos del mundo del trabajo también nos cuesta entender que una tasa sea exclusivamente para remunerar a trabajadores que cumplen una determinada función. Cada uno hará su interpretación; yo, como maquinista naval, podría interpretar que quizás un porcentual del pasaje debería ser para el maquinista o para el engrasador, pero eso no está planteado acá.

¿Cuál es la figura del Capitán del Puerto de Montevideo y de Colonia que aparece en el último texto del año 1997? La figura del Capitán del Puerto de Montevideo fue creada por la Ley Nº 16.246 del año 1992 -la ley de puertos- que hizo un cambio muy profundo en este puerto; allí aparece esta figura. En el año 1997, en la ley que refiere a los mozos de cordel, se incluye como un delegado a cuenta de la ANP, en la Comisión Asesora del Fondo de Retribución de los Mozos de Cordel. Es decir que al Capitán del Puerto -que además aclaro que es un desconcentrado de la ANP; tiene autonomía funcional- se lo puso, en esta ley, como delegado de la Administración Nacional de Puertos en esta Comisión Honoraria Asesora del Fondo de Retribución de los Mozos de Cordel.

De la misma forma, ha sido incluido el Ministerio de Turismo. Este Ministerio y la Capitanía de Puertos eran comunicados mensualmente por la Prefectura Nacional Naval -agente a quienes las empresas de transporte de pasajeros fluviales debían verter ese 2% de cada pasaje a una cuenta del Banco de la República-, la que administraba las retribuciones mensuales correspondientes a un salario mínimo multiplicado por cuatro. El último texto refiere a 1.4; el anterior, a 1.6. La Prefectura Nacional Naval no siempre recaudaba puntualmente; en algunos casos hubo que recurrir a la Justicia por el atraso que las empresas tenían con los pagos. La Prefectura Nacional Naval hacía el pago mensual de los trabajadores involucrados y el excedente,

en ese Fondo de Retribución, se repartía anualmente mediante la siguiente proporción: 40% para cada una de las asociaciones de mozos de cordel de Montevideo y Colonia, y el resto -20%- para la Prefectura Nacional Naval, destinado a pagos de administración. Aclaro que la Comisión Asesora solo tenía injerencia en los Fondos de Retribución; no tenía intervención en la actividad o en los conflictos que pudieran suceder con los trabajadores durante el desempeño de sus funciones. Solo en esta cláusula se dice que la Comisión Honoraria Asesora está integrada por la Capitanía del Puerto y el Ministerio de Turismo, órbita en la que gira la actividad de estos trabajadores, que no son marinos mercantes; se trata de una actividad que se realiza cuando el buque arriba a puerto. Es una tarea de changadores -se les nombra de esta forma en el primer texto del año 1941-; es decir, son operarios que realizan el traslado de maletas de los pasajeros desde el buque. Por lo tanto, no están eximidos de la normativa de cualquier trabajador del ámbito marítimo.

Entendemos que el vínculo de esta retribución solo se corresponde con el Ministerio de Turismo, que es el que tiene injerencia, precisamente, en la actividad del turismo, más allá de que el Ministerio de Transporte y Obras Públicas fija las líneas marítimas.

Esta semana he mantenido alguna comunicación con la Dirección General de Transporte Fluvial y Marítimo, que tiene injerencia en la concesión de las líneas. En algún momento, estuvo planteado que también se comunicara la decisión de la Suprema Corte de Justicia al Ministerio de Transporte y Obras Públicas, pero no he podido corroborar si ello se pudo hacer, porque no hablé con la Directora General de Transporte Fluvial y Marítimo, doctora Legascue, aunque me comuniqué con otros funcionarios, quienes sí tenían conocimiento de dicha decisión. Lo que no sé es si el Directorio de la Administración Nacional de Puertos -así como la Capitanía de Puertos- recibió información por parte de la Prefectura Nacional Naval sobre cuál había sido el fallo de la Suprema Corte de Justicia.

En cuanto al hecho de que el legislador esté buscando una manera de resarcir este problema de forma con una nueva normativa -como fue planteado- y ante la pregunta de qué figura, institución u organismo del Estado pudiera ser el agente recaudador, de retención, para administrar esos fondos, quiero decir que entendemos que el Ministerio de Turismo podría ser uno de ellos, porque la actividad gira en torno al turismo. Además, consideramos que la Prefectura Nacional Naval, órgano dependiente del Comando General de la Armada y del Ministerio de Defensa Nacional, no tiene entre sus competencias administrar un fondo para retribuir salarios a trabajadores de la actividad privada; ni siquiera se trata de trabajadores de la actividad pública que tuvieran un vínculo estrecho con la Prefectura Nacional Naval, que es la policía marítima. Por eso, entendemos que el Ministerio de Turismo, con toda su infraestructura, podría ser uno de los organismos del Estado que administrara estos fondos; inclusive, en el texto original aparece la Prefectura Marítima, como se llamaba anteriormente, con alguna injerencia en el trabajo de los mozos de cordel. Esta es nuestra opinión que, particularmente, la he comentado con parte del área Jurídica de la Administración Nacional de Puertos.

Por otra parte, el departamento de Jurídica ha hecho un informe para contestar a la Prefectura Nacional Naval cuando esta lo requirió a efectos de que se quitara a los trabajadores el carné de acceso a los recintos portuarios. En el informe jurídico que se envió al Directorio, se expresa que se entiende que no hubo ninguna implicancia que haya significado la violación de alguna norma para que los trabajadores no mantuvieran su carné de acceso al recinto portuario. Y hay que tener en cuenta todos los problemas que ello significó para la seguridad a partir del año pasado. Como ustedes sabrán, Uruguay es firmante de la Organización Marítima Internacional, y a partir del año pasado se hizo norma en todo el mundo la aplicación de un Código de Protección de la Seguridad, que en las normas internacionales se conoce con la sigla de PBIP, Protección de las Instalaciones Portuarias y de los Buques. Este convenio hace que cada país deba extremar sus legislaciones nacionales para restringir el ingreso a las zonas portuarias. En nuestro país, la Administración Nacional de Puertos es la que otorga el carné de acceso al recinto portuario, y ha entendido que hasta ahora no ha habido necesidad de retirarlo; pero así no lo entendió la Terminal concesionada, y es potestad de la empresa permitir o no el ingreso de estos trabajadores.

Otro de los aspectos que se destaca, a juicio de algunos de los integrantes del departamento de Jurídica de la Administración Nacional de Puertos, con relación a la norma que ha sido impugnada -y ahora es una decisión de la Suprema Corte de Justicia-, es que estas cuatro empresas entienden que continúa rigiendo la ley original del año 1941. Sé que no es fácil entender todo esto. En el artículo 1º se establece que se cambiarán los artículos 1º, 4º y 5º de esa ley, de otras siguientes y subsiguientes, indicando cómo quedarán redactados. Por otra parte, en el artículo 4º se expresa que se deroga la Ley Nº 10.066. Pero hay juristas que entienden que para esas cuatro empresas rige en todos sus términos la ley del año 1941, mientras que para las otras, la del

Puerto de Carmelo y de Nueva Palmira, rige la ley que ha sido impugnada por las otras cuatro empresas; o sea que la ley del año 1997 rige para los Puertos de Carmelo y de Nueva Palmira, mientras que para las otras empresas está vigente la ley del año 1941. Por ese motivo, habría que extremar los cuidados en la redacción de una futura norma, porque su interpretación no es sencilla; lo digo con total atrevimiento, porque no soy abogado, sino maquinista naval.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- O sea que la Comisión que se formó por la Ley Nº 16.899, lo único que hizo fue recibir la información de cuánto se recaudaba, como forma de contralor de los dineros de esa retención por tasa o por impuesto. Quiero hacer esa consulta, porque me parece importante saber si la Comisión se llegó a formar o si solo le llegaba la información del tema.

SEÑOR LAURIDO.- En primer lugar, quiero explicar que estoy en el cargo de Capitán del Puerto de Montevideo desde el 1º de setiembre, solamente.

Asistí a una reunión en la Prefectura Nacional Naval -a una especie de contaduría de la Prefectura Nacional Naval- en la que se trataban estos temas, convocado por otro asunto, a mediados de setiembre, a la que también concurrieron representantes de las dos asociaciones de mozos de cordel, de Colonia y de Montevideo, y abogados de la Prefectura Nacional Naval -creo que no había representantes de la empresa. Allí se plantearon reclamos por trabajo nocturno y por primas por antigüedad.

Estoy hablando de mediados del mes de setiembre. En esa oportunidad nadie me dijo que había un proceso legal que se inició en 2001 o en 2002; solamente se me convocó para asistir a la reunión. Tengo conocimiento de que era habitual que concurriera personal de la Capitanía de Puertos a esas reuniones. Ahí dice que se hablaba de dos problemas puntuales, pero en ningún momento escuché que se preguntara en qué estaba el tema de la Suprema Corte de Justicia. Reitero que esa fue la única vez que asistí a una reunión convocada por la Prefectura Nacional Naval, que no se citó meramente para tratar el tema del Fondo de Retribución.

Voy a dejar en poder de la Comisión -si así lo desean- los recibos que proporcionaba a la Capitanía la Prefectura Nacional Naval, desde enero hasta la fecha. No sé si esta documentación es útil para los señores Diputados, pero me pareció oportuno proporcionar esta información porque en la versión taquigráfica de la sesión de la semana pasada constan mucho números y se habla de millones de dólares. No sé si los trabajadores trajeron estos datos, pero de todos modos me pareció bien traer los recibos que recibió la Capitanía de Puerto desde enero a la fecha.

SEÑORA PEÑA.- Quisiera hacer una consulta con respecto al funcionamiento de los mozos de cordel. Me gustaría saber si ellos cuentan con un porcentaje para realizar gastos de infraestructura. En la sesión anterior se comentó que se había comprado un carrito y que eso se había hecho con el dinero que se cuenta para inversiones. ¿Cuál es su opinión con respecto a eso?

SEÑOR LAURIDO.- Vuelvo a reiterar que en estos escasos dos meses solamente recibí información sobre las retenciones o los pagos mensuales. Me enteré de la compra de ese carro por la lectura de la versión taquigráfica de la sesión de la semana pasada. Allí se dice que se compró un carro y hasta me pareció un poco descalificadora la forma en que se dijo. En realidad, desconozco si se hicieron inversiones y el monto de las mismas. Yo no tengo claro dónde se mandataba o se establecía cuánto debían gastar. Por eso desconozco el monto utilizado por las dos Asociaciones para el pago de instrumentos; en este caso se hablaba de un carro, de un adminículo para el acarreo de las maletas.

SEÑORA PEÑA.- Entiendo que el señor Laurido es nuevo en el cargo y no tiene por qué saber estas cosas. De todos modos, quisiera saber cuál es el último mes qué figura como aporte de las empresas en el listado de las declaraciones de ingresos y si usted está en conocimiento de que la empresa continúa haciendo el cobro del 2% en los pasajes.

SEÑOR LAURIDO.- Los datos que tengo son desde diciembre de 2004 hasta setiembre de 2005. Nosotros nos reunimos con los mozos de cordel en el Directorio de la Administración Nacional de Puertos a mediados de setiembre.

Quisiera comentar que la Resolución de la Suprema Corte de Justicia es del 7 de octubre y ellos fueron notificados en dos fechas diferentes, por lo que hicieron algún reclamo. Posteriormente, a algunos de ellos se les permitió trabajar hasta el 31 de octubre y a otros hasta el 1º de noviembre. Es decir que trabajaron quince días más después de que fueron notificados.

En una reunión que mantuvimos en la Prefectura la semana pasada los mozos de cordel reclamaron los días que trabajaron, aún cuando la resolución de la Suprema Corte de Justicia es del día 7 de octubre. Algunos de ellos trabajaron quince días más y otros diecisiete, pero la empresa dijo que no les va a pagar, ya que hizo los aportes a la Prefectura Nacional Naval hasta el día 7 de octubre.

Quisiera acotar que no he sentido en ningún lado que los pasajes hayan bajado el 2%. En la versión taquigráfica de la sesión anterior consta que se preguntó -creo que fue el Presidente de la Comisión- a la delegación por este tema pero en ningún momento se dice que los pasajes hayan sido rebajados el mismo porcentaje que se aportaba para la retribución de los mozos de cordel. Entonces, tengo que entender que el costo del pasaje es el mismo que se cobraba hace un año atrás, aunque la empresa no esté volcando ese porcentaje. Por supuesto que no debe hacerlo porque la Suprema Corte de Justicia impide a la empresa que vuelque ese porcentaje a la Prefectura Nacional Naval; eso está establecido claramente en la Resolución.

SEÑORA PEÑA.- Quisiera saber si actualmente la función se está cumpliendo con normalidad y quien la está realizando.

SEÑOR LAURIDO.- La función la están cumpliendo otros trabajadores que han sido tomados por la empresa. Es más: a la reunión a la que asistí en la Prefectura Nacional Naval la semana que viene también fue convocado el Capitán de Puerto de Colonia. El Puerto de Colonia tiene una particularidad diferente, ya que los trabajadores sí pueden ingresar al recinto portuario y a la terminal porque esta no es privada sino que pertenece a la Administración Nacional de Puertos, pero no se les permite ir más allá de los mostradores de Aduana.

Además, la Administración Nacional de Puertos ha tenido que brindar un nuevo carné de ingreso al recinto portuario para los nuevos trabajadores que ha contratado la empresa. La ANP tuvo que recibir la documentación correspondiente, conteniendo los datos de los nuevos trabajadores, de mano de las empresas. Por lo tanto, hay nuevos trabajadores que han sido respaldados por la empresa para que la Administración Nacional de Puertos les otorgara el carné de ingreso, en el caso de Montevideo al recinto portuario, y en el caso del Puerto de Colonia a la terminal pública.

SEÑOR CABRERA CASAS.- Teniendo en cuenta la experiencia en la actividad portuaria del señor Laurido, quisiera saber si es conveniente el mantenimiento del régimen tal como estaba previsto o si esto implica alguna diferencia. En síntesis, quisiera saber si el señor Laurido estima que hay un régimen mejor que otro para la operativa.

SEÑOR LAURIDO.- Desconozco la actividad privada que se desarrolla dentro de la parte concesionada o dentro de la terminal de Buquebús, en el caso de Montevideo. Creo el régimen tal como está previsto -y así lo ha entendido el Directorio de la Administración Nacional de Puertos- no ha ocasionado ningún problema a la seguridad de las instalaciones portuarias ni al acceso de los pasajeros o vehículos. Por algo hay una norma que está vigente desde el año 1941. Por supuesto, el hecho de que exista una norma desde ese año no quiere decir que los mozos de cordel empezaron a existir en el año 1941; me atrevo a decir que deben tener ese nombre desde la conquista o por lo menos desde la conquista de nuestra patria.

En ningún momento sentí que se planteara algún problema por parte de los trabajadores o de la empresa -he leído las versiones taquigráficas y la semana pasada asistí por última vez a una reunión a la que acudieron representantes de la firma-, acerca del entorno laboral o de que surgiera alguna dificultad de las que habitualmente pueden tener los trabajadores con sus patronales. Quiere decir que durante estos años, la norma no ocasionó ningún inconveniente en el trabajo específico.

Yo imagino que en la época del viejo y querido Vapor de la Carrera estaban los mozos de cordel sin que uno lo supiera. Creo que cuando yo iba a Buenos Aires con mi abuela ya estarían los mozos de cordel y yo ni me

enteré de eso; y el trabajo siguió funcionando de mil maravillas. Después vinieron estos barcos totalmente tecnificados y la tarea de los mozos de cordel continuó.

Suscribo una pregunta que hizo el Presidente, en el sentido de que se invirtió igual, sabiendo que existían los mozos de cordel, ¡y si habrá mejorado la empresa! Si ustedes supieran lo que era el Silvia Ana, el primer barco que tuvo esta firma, que fue traído de Japón y que tenía agua contaminada para beber. Sin embargo, ahora es una de las más grandes empresas de transporte de pasajeros y no sólo en el Río de la Plata, porque en baja temporada los mismos buques que trabajan acá son llevados al Mar del Norte y a España. Quiere decir que la empresa nunca se vio afectada por el trabajo de los mozos de cordel ni por las tripulaciones.

Muchísimas veces los trabajadores hicieron hincapié en que por suerte jamás tuvieron un problema con la empresa, ni un sí ni un no. Todos los años se han manejado con esta normativa; se fue modificando la forma de los pagos, pero creo que la empresa no planteó que hacía estas reclamaciones porque estaba harta del problema con los trabajadores. Lo que descubrieron es que hubo cuatro Diputados que no habían entrado a Sala; ese fue el gran problema que tuvo la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de nuestro invitado; en su momento le haremos llegar la versión taquigráfica de sus palabras y si precisamos algún otro dato, nos tomaremos la libertad de consultarlo nuevamente.

(Se retira de Sala el Capitán del puerto de Montevideo, señor Guillermo Laurido)

(Ingresa una delegación de la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE)

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a los señores José Fernández Lueiro, Carlos Cachón Mariño, Charles Fagián Parrilla, Néstor Mariñelarena Lema y Juan Chagas Elizalde. Tenemos entendido que hay otros compañeros que estarían por venir.

Como tendrán información, hace pocos días recibimos a integrantes de la empresa CONAPROLE en la Comisión de Industria, Energía y Minería integrada con la de Legislación del Trabajo y con la de Ganadería, Agricultura y Pesca. En esa oportunidad, la empresa dio sus puntos de vista sobre la situación del conflicto; seguramente se les habrá hecho llegar la versión taquigráfica donde figuran los conceptos vertidos en esa reunión con la empresa.

Como es de estilo en esta Comisión, corresponde que escuchemos todos los puntos de vista ante una situación conflictiva.

Por eso creemos que es muy importante lo que ustedes puedan plantearnos hoy con respecto a las causas y al desarrollo del conflicto. Sabemos que hoy es un día muy importante, por cuanto habría una suerte de tregua para encontrar una salida y en este mismo momento se estarían llevando a cabo reuniones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que pueden resultar positivas o no.

Corresponde, pues, ceder el uso de la palabra a nuestros invitados.

SEÑOR CACHÓN MARIÑO.- En primer lugar, queremos pedir disculpas por el atraso que hemos tenido, pues por el conflicto que mantenemos había que atender a los compañeros de la prensa, porque no hay que desperdiciar las oportunidades para aclarar la situación.

Este conflicto comienza el 13 de octubre -situación que fue adelantada a la empresa- y nace cuando empiezan a funcionar los Consejos de Salarios. Para nosotros es muy importante la instalación de los Consejos de Salarios. Ya habíamos planteado a la empresa que todo lo que fuera acordado por el Consejo de Salarios era determinante e importante para que el mismo se pudiera llevar adelante, pero sobre lo que no estuviera consagrado allí, el sindicato adoptaría una posición como la que ahora está tomando.

Entendemos que cuando entramos en una negociación y somos convocados por el Consejo de Salarios que ubica en el centro todo lo que significa la industria en general, es muy importante, ya que allí podemos regularizar la situación salarial. En ese sentido, las patronales han tenido comportamientos no muy adecuados. Algunas han sido muy respetuosas en cuanto a los acuerdos, pero otras, en cuanto a las

interpretaciones, tienen problemas y a su vez otras pidieron descolgarse de los Consejos de Salarios. Esto demuestra cuál es la actitud de las patronales en su conjunto, principalmente en la industria láctea.

No nos extraña la actitud adoptada por parte de la industria porque, antes del conflicto de CONAPROLE, los trabajadores de Parmalat también tuvieron un conflicto muy duro, pues ellos entendieron que en el Consejo de Salarios se iban a generar distorsiones les. Entonces, las empresas trataron de retomar lo que nosotros decimos el mando a través de los capataces que trataron de obtener incentivos para algunos, lo que terminó siendo una discriminación salarial. Todo esta situación acabó con nuestra buena fe en los acuerdos, fundamentalmente en los Consejos de Salarios y en la negociación colectiva.

Para nosotros es muy importante retomar esa discusión en los Consejos de Salarios, máxime después de quince años de que dejaron de funcionar. Según entendemos, las patronales vienen de una situación de impunidad y de precarización.

Por otra parte, los sindicatos plantean ir regularizando, tratando de generar mejores condiciones salariales y de trabajo por medio del diálogo claro en la negociación.

Nos extraña profundamente la actitud de la empresa, porque más allá de todo, CONAPROLE ha tenido una rica tradición de negociación colectiva. Las negociaciones colectivas desaparecieron durante años y los gobiernos anteriores no las han propiciado. De todas maneras, CONAPROLE se mantuvo en su posición a través de la fuerza del gremio, tratando de respetar y no generar distorsión en los momentos de negociación.

Esta situación que ahora se da, la consideramos inoportuna, de corte electoralista dentro de la cooperativa. Este panorama de alguna forma está trabando las negociaciones.

Por otra parte, no debemos olvidar el escenario político que está viviendo el movimiento sindical con respecto a la ley de fuero sindical y negociación colectiva que muchos medios de prensa que antes alentaban, ahora dicen que la actitud del sindicato tiene una inmediatez moribunda por defender lo acordado en el Consejo de Salarios y la libertad sindical, llevando adelante una medida. El eje de la discusión que tenemos no es virtual. Estamos discutiendo sanciones o cuestiones relativas al derecho de huelga.

Tenemos un escenario realmente complejo, en el que tiene un papel fundamental el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la persona del Director Nacional, Julio Baráibar, quien ha tenido una participación muy activa, con el fin de que el conflicto se solucione.

El sindicato ha tomado precauciones. Sabemos qué tipo de productos manejamos, qué significa para nosotros CONAPROLE no solo en el contexto nacional sino también en el contexto internacional por sus exportaciones, que es una empresa de primera línea, que en el modelo agroindustrial trabajan cincuenta mil personas entre empleados, productores y colaterales. No es cualquier empresa.

Estamos observando de qué manera se ha ido desarrollando este conflicto, la magnitud que adquiere y la intransigencia con que se maneja la patronal, que pone en tela de juicio quién manda. El sindicato tiene muy claro cómo está ubicado en el escenario, quién es el que tiene que mandar y cuál es el papel que nosotros debemos jugar. Lo nuestro es la reivindicación, la mejora de las condiciones de trabajo, la lucha para que se conserve lo acordado, porque el consejo de salarios llegó para quedarse; es un instrumento fundamental que tienen los trabajadores para que realmente se consolide un proyecto que tanto hemos reivindicado.

Estamos en una situación conflictiva; nosotros queremos poner sobre la mesa todos los elementos necesarios y hemos tratado de agotar todas las instancias posibles para encontrar una solución a este conflicto. Proponemos que se adelante la partida, que se cierre el conflicto y el convenio salarial. Queremos discutir de fondo las recategorizaciones, conformar una Comisión de relacionamiento en un ámbito paritario -como históricamente hemos hecho-, para debatir sobre los nuevos cambios tecnólogicos y productivos, inclusive, de esa obra de alta tecnología que tiene CONAPROLE en Ruta 5, que está de cara a las principales de Sudamérica, donde hay una inversión que coloca a la empresa como una de las principales. Eso lo sabe el sindicato y está dispuesto a discutir en los ámbitos que siempre hemos tenido.

Desde nuestro punto de vista, no queremos que nos impongan, que desconozcan o que traten de transitar un camino que no favorece para nada a la empresa ni a los trabajadores.

En el día de hoy se están agotando todas las instancias posibles. Esta mañana el Secretariado del PIT-CNT tuvo una reunión con el Directorio, en la que se planteó cuál era nuestra visión. Para la Central este no es un conflicto más, sino que tiene gran importancia, como tantos que se han venido desatando en cada uno de las ramas de actividad por los mismos motivos que mencionamos: consejo de salarios, categorizaciones, condiciones de trabajo, despido de compañeros, etc. Estos problemas son parte de la rama de actividad, pero además son condiciones generales que se están dando porque los dirigentes sindicales no tienen protección, más aún cuando hay extensión de la huelga como en el caso nuestro, con descuentos abusivos y sanciones a nuestros compañeros.

Nosotros aspiramos a que se tenga en claro la posición del sindicato, la madurez del mismo en el sentido de llevar adelante toda esta negociación y la importancia que ha tenido la participación. Hemos agotado todas las instancias para evitar desembocar en este conflicto; tuvimos la madurez como para dar un impasse y no tomar medidas durante seis o siete días a la espera de que las partes llegaran a un acuerdo. No entendemos cómo el día viernes, cuando había una fórmula que acercara -luego podríamos habernos puesto a trabajar correctamente, hacer nuestra asamblea general y darle forma a las Comisiones-, la empresa, dijo a la prensa que estaba muy molesta por declaraciones del sindicato. Tenemos vasta experiencia en lo que son los conflictos y sabemos cómo se manejan los medios de prensa, pero también tenemos que entender cuál es el meollo de la situación y por qué entramos en conflicto.

Hemos puesto de nosotros todo lo disponible y esperamos que en el día de hoy lleguemos a un acuerdo.

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- En primer lugar, cuando se discutió todo esto en el consejo de salarios, la CILU -Cámara de la Industria Láctea del Uruguay, a la cual pertenece CONAPROLE, entre otras empresas- planteó que tenían la potestad de dar aumento diferenciado. Por medio de los delegados de la FTIL -Federación de Trabajadores de la Industria Láctea- se planteó que eso era discriminación entre los trabajadores y que no lo íbamos a aceptar. Además, se puso en conocimiento de todas las empresas que integran la CILU que, teniendo en cuenta una circunstancia de este tenor, la respuesta iba a ser una situación conflictiva.

Como decía el compañero, CONAPROLE no es un hecho aislado. Primero fue LACTOSAN, después la ex PARMALAT -hoy ECOLAT- que dieron aumento diferencial, tema que posteriormente se solucionó. Ahora, CONAPROLE, también integrante de la Cámara de la Industria Láctea, tiene la misma actitud: dar aumento diferencial en una franja. Cabe aclarar que el aumento tampoco comprende a toda la franja, sino solo a algunos, por lo que ni siquiera hay justificativo para ese tenor.

Queremos dejar claro que la primer medida de lucha que tomamos los trabajadores fue trabajar ocho horas por día, medida que mantuvimos durante quince días. Consideramos que estamos amparados por la ley y que como medida de lucha sería una cuestión de dignidad de trabajadores. La situación de horas extras en CONAPROLE se viene dando no solo cuando estamos en el pico más alto de producción de leche sino durante todo el año, en distintas plantas. En este momento el índice de desocupación es muy alto, por lo que no trabajar horas extras implica un corte en la operativa de la empresa

Los primeros quince días nos remitimos a trabajar según marca la ley: ocho horas. Después de esos quince días, al no haber negociación y al cerrarse la puerta por parte de la empresa -queremos dejar claro que los trabajadores siempre estuvimos dispuestos al diálogo, más allá de que estuviéramos cerca o lejos en las posiciones- los trabajadores tomamos la actitud de hacer tres horas de paro por semana, más o menos media hora de paro por día. En estos quince días de la segunda parte del conflicto hemos hecho un paro, acumulando seis horas o seis horas y media. Es importante tener en cuenta que esta no ha sido una respuesta desmedida, sin razonamiento y sin pensar las consecuencias, simplemente quisimos demostrar nuestra opinión distinta al criterio discriminatorio que tiene el Directorio de CONAPROLE para con sus trabajadores.

También es importante dejar claro que en los últimos días el Directorio puso algunos obstáculos, usando como excusa declaraciones que, en realidad, fue la interpretación de un periodista sobre declaraciones que hizo un compañero dirigente. Eso fue usado como obstáculo para intentar cortar la negociación y plantear en el día de ayer volver a foja creo. Creemos que si no hubiera ese motivo hubiera sido otro. Pensamos que hay elementos extraños en la relación laboral entre el Directorio y los trabajadores, en la cual los trabajadores estamos rehén de la situación. Consideramos que los medianos y pequeños productores son también rehenes

de esa situación y que nos están utilizando a nosotros y a ellos para intentar no sabemos qué, pero todo esto fue una provocación muy burda. A pocos días de haber firmado y sellado un acuerdo en el Consejo de Salarios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, CONAPROLE hace que se equivoca en el código por el cual se finalizaba un convenio anterior -que era la famosa partida de los $ 1.500 que nos iba a tocar a todos los trabajadores por igual hasta el nivel 22-, y a una parte de una franja -no a todos los capataces-, que corresponde a cargos de Dirección, le da el doble de lo que se había acordado.

Nosotros queremos dejar bien claro acá que eso es una provocación burda y que los trabajadores no teníamos más remedio que denunciarla.

Como medida de lucha, en primer lugar, planteamos trabajar solamente ocho horas por día y, en segundo término, hacer media hora de paro por día para llamar la atención y tener la posibilidad de denunciar esta situación, este atropello, esta discriminación que ha hecho CONAPOROLE que, reitero, ha sido muy burda y grosera.

SEÑORA PASSADA.- Antes que nada, quisiera agradecer la presencia de la delegación de AUEC.

Dos de las preguntas que iba a formular ya fueron contestadas recién, pero voy a plantear otras inquietudes.

Me preocupa esta situación porque, por lo menos hasta el año pasado, se estaba dando un diálogo fluido con la empresa. Esto me consta porque yo compartía actividades en el PIT-CNT con la delegación. También se había hecho un trabajo de reestructura y otro sobre salud ocupacional con la empresa. Más allá de que se había cortado la instalación de los Consejos de Salarios y la negociación colectiva, este sindicato, dentro del movimiento sindical en la rama privada, mantenía una particularidad; por lo tanto, me gustaría saber a partir de qué momento comienza a cortarse el diálogo. Además, quisiera saber si en los Consejos de Salarios la empresa hace algún planteo sobre este pago diferencial y si, cuando lo realiza, aduce u obedece a alguna argumentación técnica. Me interesa mucho que se me conteste esto porque hay versiones de prensa que dicen que se ha llegado hasta a volcar leche por parte de los trabajadores. Quiero que conste claramente en la versión taquigráfica si esto es cierto o no. Si fuera cierto sería terrible, y si no lo fuera sería más terrible aún porque se estaría haciendo terrorismo verbal o escrito, que lleva a confusiones,

SEÑOR CACHÓN MARIÑO.- La señora Diputada Passada ha compartido mucho trabajo con nosotros a nivel de la Central y conoce muy bien el sector.

Nosotros tenemos la percepción de que en los Consejos de Salarios, las patronales, y especialmente la que discutió con nosotros, no han entendido o no les ha quedado claro que ha habido un cambio cultural en las nuevas formas de negociación, que implica que el trabajador tenga igual derecho. Las patronales deben comprender que el rol que cumplen los sindicatos y las organizaciones en una sociedad es muy importante. Creo que nuestros empresarios se han quedado en el tiempo, que sus directivas son arcaicas y no han estado acorde a las nuevas realidades que se avecinan; no obstante, hay algunos que sí lo están, y bienvenidos, porque nos parece que es de fundamental importancia que se entiendan los procesos que se están dando.

El 1º de mayo, desde nuestras tribunas, dijimos que queremos un Uruguay productivo con justicia social, lo que está directamente relacionado con un empresariado con cabeza abierta, que se siente a negociar en un Consejo de Salarios, a discutir una negociación colectiva y que respete las libertades sindicales de los trabajadores. El movimiento sindical es maduro y sabe cómo manejar sus tiempos y cómo conducir a los suyos. En cambio, CONAPROLE y la Cámara se han quedado en la década en la que ellos mandaban y nosotros obedecíamos. Nuestra clase trabajadora es muy madura y ha apostado al diálogo, por lo que nos extrañó la manera en que actuaron las patronales en ese sentido. Nosotros hemos insistido y hemos dicho que el Consejo de Salarios llegó para quedarse, pues aporta mucho, y genera que se establezcan normas claras.

Nosotros formamos parte de una de las principales industrias lácteas del país con una perspectiva excelente y de la que vive muchísima gente. Por lo tanto, debido a la seriedad que tienen estos planteos, los Directores de CONAPROLE no pueden perder el tino de la negociación. Nosotros entendemos que esta situación se está dando más por una campaña electoral que porque el Directorio lo esté pensando de esa manera. Es indudable que si nosotros queremos abrir mercados es muy importante el relacionamiento con el sindicato. Cuando abrimos fronteras quienes compran preguntan cómo es el relacionamiento, cómo se trabaja; son normas internacionales.

A nuestro modo de ver, la CILU ha tenido actitudes bastante soberbias en los Consejos de Salarios y el Directorio se equivocó al encarar la situación. El propio Presidente reconoció que fue un error haber dado esa partida porque generó todos estos problemas. Esperamos que la salida a este conflicto se retome en el ámbito bipartido que corresponde.

SEÑOR MARIÑELARENA.- Me voy a referir específicamente a la última pregunta de la señora Diputada Passada.

Quiero dejar claro que en lo que refiere a leche recibida en CONAPROLE, no se ha tirado un solo litro por responsabilidad de los trabajadores.

Solemos ser muy cuidadosos y responsables -y lo hemos sido históricamente- en lo que hace a la materia prima con que trabajamos. No se ha tirado un solo litro de leche, a pesar de algunas definiciones que ha tomado CONAPROLE en el manejo de la leche. Más de una vez nos hemos encontrado con un aglomeramiento de leche en algunas plantas en particular, buscando generar esa situación. Inclusive, hemos dilatado la toma de medidas en algunas plantas en particular para que esto no suceda. No se tiró leche en ninguna planta de CONAPROLE como consecuencia de este conflicto.

Hemos sido totalmente responsables en el manejo de la materia prima e, inclusive, de lo que puede ser la imagen exportadora de CONAPROLE, y sus exportaciones, en lo que va del año. En plantas como Rodríguez hubo un aviso por parte de la Jefatura en cuanto a que en la exportación a México se peligraba llegar a las fechas pautadas. Hubo un planteamiento claro de la empresa que evaluamos y en el sector donde se encargan de las exportaciones quedaron en suspenso las medidas de paro. Esto llevó a que las exportaciones salieran con total normalidad.

Sí podemos decir que se tiró -tampoco fue responsabilidad del sindicato- suero de manteca. El gerente de fabricación Carlos Mattos nos informó que como la Planta de Florida -que es la que elabora más leche en polvo- tenía la capacidad bastante colmada, una de sus dos torres iba a parar de elaborar suero de manteca para secar leche y poder hacerse cargo del volumen de leche que entraba a la planta. Esta fue una información y la tomamos como tal. El suero de manteca se derivó a San Ramón, a Rodríguez, y se tiró. Esto se hace desde hace años atrás, cuando llega el pico de recepción de leche; no pasa absolutamente nada. Ahora esta cuestión ha sido utilizada por algunos medios de prensa y dicen que forma parte del conflicto. Puede ser que la capacidad de Florida haya sido mermada por las medidas que tomamos en cuanto al procesamiento de leche, pero esta cuestión ha pasado históricamente en CONAPROLE. Cuando la manteca se elaboraba en la Usina Nº 1 de Montevideo, la mayoría del suero terminaba en la Bahía de Montevideo. Hoy, tenemos plantas queseras que en sus piletas de decantación están arrojando 160.000 litros de suero por día; me refiero a la Planta Rodríguez. Esto se viene dando desde hace años. Recién ahora se está trabajando para procesar ese suero.

Queremos separar cómo se ha manejado el suero históricamente dentro de CONAPROLE de lo que se rumorea y se dice, de soslayo, en cuanto a que puede haber una pérdida de materia prima.

SEÑOR DELGADO.- El viernes pasado, las Comisiones de Industria, Energía y Minería, Legislación del Trabajo y Ganadería, Agricultura y Pesca se reunieron en esta misma Sala y recibieron al Directorio de CONAPROLE. Se trató de una reunión larga en la que se trataron muchos temas.

El ingeniero Mattos, gerente de la parte industrial de CONAPROLE, habló de las causas del conflicto, de su interpretación, de cómo evolucionó y de cuáles son las consecuencias. Al referirse al conflicto y a los perjuicios para el productor vinculados con temas de recolección, dice textualmente: "Después entramos en otra etapa: para que entrara la leche y evitar tirar 600.000 litros tuvimos que tirar 600.000 litros de suero de manteca, que CONAPROLE procesa al 100% desde el año 2002. La tonelada de este producto vale US$ 1.600 [...]" Se refiere a la planta de Florida.

Esto, evidentemente salió en la prensa porque es un tema que impacta y una información nueva que dio el Directorio de CONAPROLE. Ustedes dicen que eso no fue consecuencia del conflicto, sino producto de una decisión de un proceso industrial o de un costo de oportunidades. ¿Es una decisión definitiva empresarial o de procesamiento industrial?

Con relación a los supuestos perjuicios atribuibles al conflicto, el gerente Mattos y alguien más de la delegación hacen referencia a las exportaciones. Dicen que no se realizó una exportación de manteca a Canadá y que hay atraso en las exportaciones de leche en polvo a Cuba y Venezuela que habían sido pactadas, por lo que están renegociando una cantidad de negocios. Ellos hicieron referencia a esto en la comparecencia del viernes pasado.

Creo que para aclarar y para que a nosotros nos quede en blanco y negro, es bueno que la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE dé su versión sobre el tema.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Con respecto a la pregunta de si se tiró suero en la planta de Florida -trabajo en la Usina Nº 7, de ese departamento-, quiero dejar algo bien en claro. En Florida tenemos dos plantas que procesan leche: la antigua Torre Miro y la nueva Torre Estor. El gerente industrial Mattos envió una nota diciendo que ante la necesidad de lavar la Torre Estor -la que procesa polvo las veinticuatro horas del día-, se la debía parar durante diez horas. La Torre Miro estaba en el proceso del suero. Había tanques de depósito en la Torre Miro de 120.000 litros en los que había suero. Como la empresa iba a parar la Torre Estor, tomó la decisión de tirar el suero para hacer depósito en los silos, lavarlos y poder empezar a secar leche en la torre vieja. En Florida tenemos una capacidad de 1:200.000 litros de leche; por el alza de la leche y a causa del conflicto, había momentos en que teníamos una entrada en el día de 1:350.000 litros.

El sindicato, con total responsabilidad, siempre cuidando la materia prima para no tener inconvenientes y no tirar ni un gramo de leche, hizo los paros de tal manera que la torre estuvo parada lo menos posible para facilitar que la leche se sacara.

El Directorio dice que tiene dificultades con las exportaciones a Canadá. Puede haber un retraso por el conflicto. En Villa Rodríguez se dio una situación -perdonen que sea reiterativo- con una exportación a México. La exportación podía tener un retraso y se habilitó a los compañeros de ese sector a que trabajaran. Nosotros estábamos con las medidas y, sin embargo, la exportación se hizo. No tengo dudas de que si la empresa nos hubiera planteado una solución a esa otra exportación, el sindicato, en forma responsable, también hubiera tomado la decisión en ese lugar de habilitar a los empleados.

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- Soy de la planta de San Ramón. Lo especifico porque si bien no vamos a objetivizar, sí tenemos que decir las cosas por su nombre.

Nos extraña y nos llama poderosamente la atención que el ingeniero Carlos Mattos denuncie que se tuvo que tirar el suero de la manteca por el conflicto cuando en la planta San Ramón, por orden directa de él, que es Gerente de Fabricación desde el mes de julio, se están tirando cerca de 250.000 litros diarios al campo, sin estar en conflicto. No estábamos en conflicto y se tiraba el suero al campo. Eso nos llama poderosamente la atención.

Quiero dar un dato más, para abundar en la información con respecto al tema de la leche. Quienes definen a qué planta va la leche no somos los trabajadores ni es el sindicato, sino que lo hace CONAPROLE a través de su gerencia de fabricación o los trabajadores encargados de ello; no lo hace el sindicato ni los trabajadores organizados. Por lo tanto, mal podemos decir nosotros que en tal planta vamos a juntar más o menos leche. Pero se dieron algunas situaciones de provocación por parte de la gerencia de fabricación -lo vamos a decir con nombre y apellido-, siendo Gerente el ingeniero Carlos Mattos, como llevar más leche de la capacidad de almacenamiento del silo en la planta San Ramón en un fin de semana que íbamos a parar, pero lo que hicimos fue no parar. Entonces, como decidimos no parar, llevaron la leche para otra planta.

Es importante que quede claro aquí que ese manejo lo hace CONAPROLE, no lo hacemos los trabajadores porque no definimos a qué recolector van a juntar, a qué productor ni para qué planta va; no tenemos esa potestad ni la queremos tener.

Con respecto a lo que dijo la señora Diputada Passada con relación al diálogo mantenido en la reestructura -haré una breve reseña, y pido disculpas por ello-, quiero decir que nos tocó venir aquí hace dos años a los trabajadores de CONAPROLE, específicamente de la planta San Ramón, porque se dio la situación de que CONAPROLE, sobre la base del proyecto del ingeniero Carlos Mattos -quien quería traer la experiencia de Nueva Zelanda a Uruguay-, cerró cinco plantas: la de Canelones -en la que trabajaba-, la de Tarariras, la de

Flores, la de Parada Esperanza en Paysandú y la de Isla Gorriti, en Montevideo. Nos concentraron a todos en la planta de San Ramón, porque en ese momento tenía el "boom" tecnológico en la elaboración de quesos. Hubo trabajadores de la planta de Parada Esperanza que vivían en Paysandú a quienes les dijeron que la única posibilidad era San Ramón, que está a quinientos kilómetros de su lugar de origen, o la calle; a los compañeros de Tarariras les dijeron que era San Ramón, o la calle. Esos trabajadores se trasladaron dejando a sus familias a quinientos kilómetros en el caso de los compañeros de Paysandú y a doscientos kilómetros en el caso de los compañeros de Tarariras.

A los dos años de habernos juntado en San Ramón, el mismo ingeniero Mattos que hace la denuncia aquí de que los trabajadores somos irresponsables dijo que CONAPROLE tuvo un error político, que la planta de San Ramón fue un error político, luego de que cerró cinco plantas para sustentarla, y que teníamos que salir todos de San Ramón, queriendo llevarnos a la planta de Rodríguez. Esa denuncia la hicimos hace dos años y la reiteramos ahora en esta situación conflictiva.

Es fácil venir acá y echar la culpa a los trabajadores; es muy fácil, pero quienes manosearon unilateralmente a los trabajadores y a sus familias vienen aquí luego a rasgarse las vestiduras y a decir que por culpa de los trabajadores tuvieron que tirar suero al piso, ocultando -no se trata de que no se acordaron- que hace cuatro meses, por decisión del Gerente de Fabricación, en San Ramón se tiró el suero, y no estábamos en conflicto.

Por eso, creemos que es importante poner los puntos sobre las íes y decir nuestra verdad que, posiblemente, no es la misma que la de ellos.

SEÑOR CACHÓN MARIÑO.- Vamos a agregar algunos puntos en la misma línea que se planteaba anteriormente.

Este tema de los incentivos no está descolgado, y lo queremos dejar claro. Con respecto a la pregunta de la señora Diputada Passada, quiero decir que en los procesos de reestructura el mayor costo social fue de los trabajadores. No hay que olvidar que cuando se ingresó en el año de la crisis y se tuvo el efecto Tequila, el efecto México, el efecto Samba y todos los efectos que circundaron nuestro país y los del MERCOSUR, más la Brasil-dependencia que también afectó en materia láctea, quienes fueron pagando una y otra vez fueron los trabajadores, entrando al seguro de paro, retirándose con incentivos, habilitándose a las jubilaciones anticipadas, resultando compañeros quebrados psicológicamente y familias en la calle. Hubo un sinnúmero de elementos que se dieron en los años 2002 y 2003; a fin de año, fueron premiados los capataces que mejor habían hecho los deberes.

¿Quiénes eran? Los que habían perseguido compañeros, los que indicaban qué perfil tenía cada uno, si era bueno o no para seguir en la Cooperativa, o los que presionaron a los trabajadores, no solo en el entorno del trabajador, en las ocho horas de labor cotidiana, sino los que se fueron metiendo en la familia de los trabajadores.

Entonces, esto tiene historia y no es un hecho descolgado; tiene historia. Cuando los capataces indican que quieren discutir, nos parece bien; son trabajadores asalariados, pero eran novena y tres y ahora son doscientos capataces. ¿Cómo se dio? Todo tiene un por qué. Nosotros no estamos aquí tratando de cuestionar, sino que estamos juzgando una lógica perversa que instaló CONAPROLE para profundizar en su reestructura y cortar siempre por el lado más fino. Fueron muchos los trabajadores que quedaron por el camino con el famoso tema del CIM, que era como si uno se sacara la lotería; como utilizan algunas empresas, era como poner la foto en la entrada como el mejor de la semana. Ese tipo de políticas de recursos humanos que se crearon en el pasado atentaban contra la personalidad del trabajador, contra su libertad, fomentando la individualidad. Eso es lo que quieren premiar ahora. Nosotros le damos contenido político, porque eso se discute y se le da un marco. Si se entiende que los capataces están mal pagos, por debajo de la línea de lo que se paga en el mercado, voy a discutir el tema de las categorías como corresponde, en una recategorización.

Quería expresar estos elementos como parte de la historia, para que quienes no tengan memoria sepan que esto no se da porque sí, sino que responde a un proceso muy complejo de reestructura en el que el mayor peso estuvo sobre los hombros de los trabajadores.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Como mencionó el compañero con relación a los cargos de Dirección, noventa y cuatro fueron los premiados por la Cooperativa, pero quiero dejar algo en claro aquí,

porque quien sabe las cosas, lo toma y analiza de la mejor manera, pero hay mucha gente que no lo sabe. Directivos de la Cooperativa han salido a la prensa y a todos lados a decir que ellos entendían que a estos noventa y cuatro trabajadores deberían darles más, ya que están afectados directamente a la producción y son los que realmente tienen la camiseta puesta; parece que son los "Gardeles" de la Cooperativa. Quiero aclarar que son cargos de dirección y que están para controlar que la tarea se haga. Ninguna de esas personas está afectada, en una línea de producción, frente a una máquina, a la salida de un producto terminado, en la elaboración de un producto o frente a una caldera de vapor. Yo trabajo en la usina 7 de Florida y estoy al frente de una caldera de vapor en el turno de la noche, pero a esa hora y los fines de semana no tengo capataces de oficio. Muchas veces los trabajadores hemos tenido que tomar decisiones tremendamente importantes frente a la máquina, no solo para la seguridad de quienes estamos en la sección sino también para la de todos los compañeros que están dentro de la planta.

Entonces, esto también es bueno que se sepa; por tanto, ellos están premiando a gente que se pone la camiseta de la empresa y que está afectada a la producción. No tengo ninguna duda de que quienes están afectados a la producción son los obreros, es decir, los que están en las líneas de producción. Tampoco tengo dudas de que todos los obreros cumplen con sus obligaciones con la misma responsabilidad que nosotros salimos a pelear por nuestros derechos como trabajadores. Y eso también es bueno que se sepa.

SEÑOR DELGADO.- En lo personal creo -y seguramente interpreto a muchos de los compañeros diputados- que tanto la empresa como los trabajadores están preocupados por la situación. En la sesión anterior hablamos de las tres dimensiones del problema. Una de ellas está conformada por los productores que, en definitiva, son los dueños de la cooperativa, otra por la población, que también sufre este conflicto, y otra por la cooperativa como empresa, que debe pensar en la posibilidad de desabastecimiento en algunos mercados, ya que se corre el riesgo de tener que renegociar exportaciones o de no poder realizar alguna de ellas. Hay que tener en cuenta que no estamos hablando de cualquier empresa, sino de la primera empresa del país, que en el último año facturó -según los datos aportados- un 20% más que en 2003. Por lo tanto, creo que el tema tiene una dimensión importante y un abordaje multifactorial.

No voy a hacer consideraciones sobre el tema de fondo -tampoco las hice el viernes pasado-, porque creo que eso no aporta nada. Pienso que cuando se está llevando a cabo una negociación lo primero que hay que tener es prudencia para buscar los mecanismos y los puntos de contacto con el fin de que el problema se solucione. En definitiva, más allá de la opinión que cada uno tenga formada sobre el conflicto -la tengo, pero me la guardo por el momento-, la razón, la oportunidad o el fondo, creo que lo más importante es que se busque una solución.

Por otra parte, quería hacer algunas preguntas vinculadas a las exposiciones de los trabajadores.

En algún momento hablaron de los convenios terminados y de los Consejos de Salarios que se acaban de aprobar para toda la rama. Me gustaría saber si CONAPROLE cumplió el convenio que terminó y si está cumpliendo con lo pactado en los Consejos de Salarios. Me gustaría conocer la versión de los trabajadores en ese sentido.

Por otro lado, el representante de los trabajadores habló de un aumento diferencial, pero nosotros tenemos entendido que no se trata de eso -aquí quizás hay un matiz- sino de una partida especial que se da por única vez, lo cual no es lo mismo. Entonces, queremos saber si estamos en lo correcto y, de ser así, si esa partida se da a todos los trabajadores que están en la misma categoría o es discrecional.

También se hizo referencia a la reunión que se frustró ayer en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En lo personal me contacté con ese Ministerio -creo que otros señores Diputados también lo hicieron porque están preocupados por este tema- debido a algunas declaraciones de prensa. No voy a juzgar estrategias, pero debo decir que no comparto, en esta situación ni en ninguna otra, que la culpa siempre la tenga el periodista. Pienso que las declaraciones de prensa pueden favorecen o no, ayudar o no, ser oportunas o no, pero creo que cada uno siempre tiene que hacerse cargo de lo que dice y que no debe atribuir intenciones de interpretación a la prensa -como se hace en este caso- que de pronto no tiene.

Sé que en este momento algunos trabajadores están reunidos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que dicha reunión, seguramente, será larga. Quisiera saber si ustedes avizoran, a la luz de la instancia que está transcurriendo en estos momentos, una posible solución al conflicto o si, por el contrario, ven que la situación planteada al día de hoy está mucho más estancada -por decirlo de alguna manera- que, por ejemplo, el viernes pasado.

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- No tenemos información con respecto a la reunión que se está realizando esta tarde, pero nuestro deseo es que la situación se arregle porque los trabajadores de CONAPROLE no queremos tener un conflicto.

El señor Diputado Delgado preguntó si CONAPROLE había cumplido con el final del convenio y si se trataba de una partida por única vez. Al respecto debemos decir que CONAPROLE denunció el convenio anterior y no nos dio el aumento; eso ocurrió hace tres años, en 2002. Si bien los trabajadores de CONAPROLE consideramos que somos privilegiados porque tenemos trabajo frente a trescientos mil uruguayos, iguales a nosotros, que no lo tienen, no debemos olvidar el proceso descrito por el compañero Cachón relativo a la devaluación y a los efectos que nos golpearon, ya que en esa oportunidad quienes pagamos el pato fuimos los trabajadores. Ese año se envió a más de mil trabajadores al seguro de paro y le otorgaron premios a los capataces y a algunos jefes. por todo lo expuesto y porque CONAPROLE denunció el convenio anteriormente mencionado, los trabajadores perdimos cerca del 20% del poder adquisitivo. En este convenio también querían "jopearnos" el últimos aumento, y por ello se discutió su finalización durante dos meses y medio en los Consejos de Salarios frente a los representantes del Ministerio. Los señores Diputados pueden corroborar con ellos que no estamos mintiendo ni exagerando. Después de dos meses y medio se acordó que hasta el nivel 22 se iba a otorgar una partida de $ 1.500 ahora y otra de $ 1.000 el año que viene, y que luego se iba a dar otra partida que iba estar atada al crecimiento de productividad de la empresa, que se discutirá en la Comisión que se formará el año que viene.

Esta primera parte del acuerdo CONAPROLE la cumplió a medias porque a la mayoría de los trabajadores le pagó la partida $ 1.500 pero a un grupo no le dio nada. Me estoy refiriendo a doscientos trabajadores que están prejubilados pero siguen dependiendo de CONAPROLE debido a que la empresa les paga el sueldo. Estos funcionarios hicieron novación de contrato, siguen dependiendo de CONAPROLE y deben presentarse todos los meses para informar lo que hicieron, ya que deben realizar algunas tareas en su casa.

SEÑOR DELGADO.- ¿Esos funcionarios no trabajan en CONAPROLE?

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- Se trata de trabajadores de CONAPROLE que están prejubilados. A estos funcionarios se les renovó el contrato y se les bajó el sueldo, legalmente. Además, aportan por mucho menos de lo que realmente están ganando y, como contrapartida, deben hacer algunos trabajos en la casa. Entonces, todos los meses tienen que ir a cobrar a CONAPROLE y a decir qué fue lo que hicieron. A esos trabajadores no le dieron los $ 1.500, pero sí a una franja de los capataces. De los doscientos capataces, ochenta y nueve cobraron los $ 1.500 más.

Lo que los trabajadores decimos es que si querían darles un premio les hubieran dado una categoría. En ese caso, nosotros no hubiéramos dicho nada porque eso está dentro de la normativa, del buen relacionamiento y de la buena fe entre la empresa y los trabajadores. Si hubiesen dado categorías, no habríamos dicho nada; pero dieron un aumento de $ 1.500, con el mismo código con el que laudaron el convenio anterior, después de dos meses y medio de discusión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por eso, aparte de calificar esto como discriminatorio, porque no se le da a todos los capataces sino a una parte, decimos que también violó el convenio, porque no se le otorga a todos los trabajadores que, mas allá de que estén o no en una situación de prejubilación, dependen de CONAPROLE.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Quisiera contestar la pregunta sobre la prensa que hizo el Diputado Delgado.

SEÑOR DELGADO.- No fue una pregunta; fue una afirmación.

SEÑOR MASEDA.- Pido disculpas a los integrantes del sindicato, pero hay una cuestión que no me queda clara y quisiera que me la aclararan.

Los compañeros están planteando que desde el Grupo 22 hacia abajo se les entregó $ 1.500 a todos. Quisiera tener bien claro si a este grupo de ochenta y nueve capataces se les dio dos veces esa cantidad.

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- Sí: $ 1.500, como decía el convenio y $ 1.500 de premio. Entonces, les dieron $ 3.000 con el mismo código que a los otros les dieron $ 1.500.

SEÑOR ENCISO CHRISTIANSEN.- En mi doble carácter de integrante de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Representante por uno de los departamentos principales en la cuenca lechera, quiero manifestar la preocupación respecto a que esta temática, que despierta sensibilidad, pueda llegar rápidamente a buen puerto.

Nos queda la duda de si lo único que se dio fue puntualmente esa partida de $ 1.500. El Directorio nos dio a entender que estaban todos comprendidos, pero aquí se habla de ochenta y nueve y de noventa y cuatro. Entonces, quisiera saber si hay más de una categoría o nivel de capataces o si se trata del número del que se habló.

Por otra parte, aquí se habló de procesos electorales de la cooperativa. En ese sentido, quisiera saber si a la brevedad -durante este año o el próximo- se llevarán a cabo elecciones.

SEÑOR CACHÓN MARIÑO.- La preocupación del señor Diputado preopinante está bien; es loable.

Con respecto al proceso electoral, como todo organismo democrático y como cualquier gremio de este país, cada dos años tenemos elecciones. Pero no vamos a entrar en conflicto por temas electorales. Tampoco las corrientes electorales que operan dentro de nuestro sindicato tomarían esta situación como rehén, porque eso sería poco serio por parte del movimiento sindical. Nos parece que esas cuestiones se dirimen a través del voto y no por medio de un conflicto; eso no sería serio y nos dejaría muy mal parados frente a nuestras bases y a nuestros compañeros de militancia.

Hay que tomar en cuenta que el conflicto es una cuestión extrema, cuando no se llega a ninguna solución a través del diálogo; eso es lo que fomentamos permanentemente: el llegar a acuerdos. Entonces, sería muy triste y antidemocrático utilizar un conflicto con fines electorales. Eso no nos haría bien como trabajadores; tampoco le haría bien a nuestro sindicato ni al movimiento sindical uruguayo que en este sentido tiene prestancia y jerarquía. Las cuestiones electorales se desarrollan en función de programas, de proyectos, y no tomando como rehén en el conflicto a la población, a los productores, a las exportaciones o a los clientes que tenga la cooperativa a nivel internacional. Eso iría contra nuestra fuente de trabajo: es una cuestión de Perogrullo.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Quisiera contestar la pregunta formulada con respecto a los cargos de Dirección.

En CONAPROLE se manejan unos doscientos cargos de Dirección. Hay capataces, fiscales; en fin, existen distintas categorías.

En esta ocasión se fijó una partida fija de $ 1.500 para todos por igual. Entonces, entre los trabajadores efectivos en la empresa hasta el nivel 22, inclusive, deberían entrar todos los capataces, pero se le dio $ 3.000 a noventa y cuatro personas.

SEÑOR CASAS.- Hemos asistido a un relato por parte del sindicato y vemos que el tema está radicalizado entre el Directorio de CONAPROLE y el propio sindicato. Inclusive, hemos escuchado cosas que escapan de la relación laboral entre el sindicato y la empresa CONAPROLE.

Entonces, me gustaría hacer algunas preguntas cortas, de rápida contestación. En primer lugar, ¿cuál es el salario mínimo de los operarios de CONAPROLE?

En segundo término, ¿efectivamente hubo una interrupción en la generación de vapor durante este conflicto en alguna de las plantas de CONAPROLE?

En tercer lugar, ¿pueden confirmar que ha habido cumplimiento de lo pactado en el Consejo de Salarios?

En cuarto término, evidentemente estamos en el pico de la zafra, trabajando en primavera, cuando tenemos un récord de producción. Nos han comentado que no ha habido horas extra y evidentemente se ha producido un aumento del "stock" lechero que almacenan las plantas. Por lo tanto, también debe haber existido -tenemos entendido que así sucedió- un enlentecimiento en la recolección de leche en los tambos. Eso conlleva a la defensa de los pequeños y medianos productores, aunque las vacas de los pequeños, medianos o grandes productores sufren las mismas alteraciones ante una demora en el ordeñe. Si bien es cierto lo que ustedes nos han comentado, en el sentido de que se ha dado una protección especial para no tirar materia prima, debemos ser conscientes de que ha habido alteración en el rodeo lechero, como consecuencia de algún atraso en los horarios de ordeñe. Conocemos muchos pequeños productores, cuyos tanques están trabajando a full, que han tenido que esperar que llegue el tanque para lavarlo, lavar la máquina y empezar a ordeñar. Todos debemos ser conscientes de que, en momentos en que hubo alguna faltante o retraso en la entrega de productos frescos, en las góndolas del supermercado, se produjo un gran ataque por parte de empresas, precisamente, argentinas.

Evidentemente que aquí nadie sale favorecido; todos nos estamos dañando. Quizás nos estemos yendo del tema en sí y entramos a hacer otro tipo de consideraciones que radicalizan más este enfrentamiento y no aportan a la solución.

Ya hemos recibido al Directorio de CONAPROLE y ahora a los trabajadores. Ustedes han tenido palabras muy duras para con el Directorio, no así este con parte del gremio.

Creo que, en lo posible, debemos bajar las revoluciones de esta situación porque no solo pierden los trabajadores y sus familias sino también los productores. En definitiva, si los trabajadores no tienen otra opinión, según lo que tengo entendido, son los verdaderos dueños de la cooperativa. Los empleados pueden tener discrepancia con el Directorio de CONAPROLE por estrategias que haya impulsado como, por ejemplo, el caso de la usina en San Ramón. Tuve la oportunidad de conocer esa usina y el proceso de CONAPROLE, desde el desmantelamiento de plantas chicas hasta llegar a las multiplantas, a las grandes. En definitiva, se trata de estrategias de empresa. Y si esa estrategia no da resultados, el año que viene los productores tendrán la facultad de elegir a nuevas autoridades democráticamente. Pero creo que cada uno debemos conservar el rol para el que estamos llamados a actuar.

En las horas que quedan, quiero pedir al sindicato que actúe con la mayor cordura posible, por supuesto que sin bajarse del caballo, pues cada uno defiende lo que cree es correcto. Como queda poco tiempo, me parece que todos deberíamos apostar a que esta problemática se solucione.

Como ya se ha dicho, CONAPROLE es muy grande, da mucho trabajo; tiene un sustento enorme detrás, de funcionarios, de productores.

El país empieza a tener incipientemente un repunte económico y todos debemos estar contestes de que ello está íntimamente ligado al sector productivo, especialmente, al lechero.

Les agradezco y les pido agilidad mental para tratar de solucionar este trance que, en definitiva, también está afectando a la imagen del país.

Por otra parte, me gustaría saber cuánto es el mínimo salarial de un empleado de CONAPROLE,

SEÑOR CACHÓN MARIÑO.- El salario mínimo en el sector es de $ 5.500; eso es lo que se laudó en el Consejo de Salarios.

SEÑOR CASAS.- Ese es el salario mínimo que se paga en CONAPROLE.

SEÑOR CACHÓN MARIÑO.- No; es el salario mínimo del sector que es lo que se laudó a nivel de la industria. Como respetamos lo que se acuerda en el Consejo de Salarios, eso es lo que pagamos. Luego,

está el salario de los zafrales que alcanza los $ 6.300 más algunos beneficios, pero el de la industria es $ 5.500 nominales.

Nosotros hemos planteado esta situación con una perspectiva; siempre seguimos adelante y nunca hemos parado si no teníamos una perspectiva. Debíamos ser conscientes de dónde estábamos parados, del sector al que pertenecemos y de la perspectiva que tiene la industria.

Podemos entender que nos pidan madurez en el accionar, pero también debería solicitarse al sector empresarial que razone, que piense que en este barco, más allá de las diferencias en los matices, vamos todos: los productores, los trabajadores y sus familias. No se puede tomar de rehén situaciones. Nos parece de mal gusto que se utilicen declaraciones de prensa para endurecer el casco, como decimos nosotros.

Creemos que deberíamos tener una mirada más global, saber dónde estamos parados, en qué país, qué momento histórico estamos viviendo y cuál es la perspectiva que tiene la industria. Esa es la cuestión. Creemos en una cooperativa sustentable, entendemos la posición de la empresa y que, además, que hay que reestudiar lo relativo a la ley de lechería. Tanto los productores como el Poder Ejecutivo y el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca deben participar activamente y conformar un ámbito para atender la problemática del sector, que hemos ido reivindicando permanentemente. Ahí está el aporte de los trabajadores.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Con respecto a si se había cortado el vapor o no en algunos lugares, debo aclarar que en cada planta, los plenarios de delegados se reunían y veían de qué manera se instrumentaban las medidas que se tomaban a nivel nacional. Teníamos un piso de tres horas semanales que, inclusive, podíamos cumplir en un solo día. A veces, también se podían hacer media hora por día por trabajador y por turno.

No hay nadie mejor que yo para contestar a esta pregunta, pues trabajo en una caldera a vapor. En el caso de la Usina Nº 7 en Florida, los turnos hacíamos paros de media hora, y dos horas antes de tomar la medida, avisábamos a jefatura de planta a fin de que tuviera la precaución de dejar de secar leche con anterioridad para no tener ningún inconveniente con la materia prima. Asimismo, en cuanto a la torre de secado, que no tuviera inconvenientes de que se pegara o que sufriera un recalentamiento. O sea que hacíamos la media hora de medida de paro en la caldera, cerrábamos el vapor y una vez finalizada, abríamos el vapor y continuábamos trabajando normalmente.

SEÑOR CASAS.- Quiere decir que dos horas antes avisaban que se iba a detener la actividad a fin de que no ingresara el producto a la torre.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- La torre recibe permanentemente la leche. Pasan 70.000 litros horas y eso se va haciendo polvo. Entonces, se va formando el concentrado en la torre y nosotros avisábamos con el tiempo necesario porque los compañeros que trabajan en ese sector, unos treinta y cinco minutos antes de tomar la medida, no pasaban más leche para terminar el concentrado que estaba depositado. Luego, pasaban agua y dejaban los equipos limpios y prontos para que una vez terminada la medida, se pudiera reiniciar la tarea.

SEÑOR CASAS.- Entonces, se detenía el trabajo por esas tres horas.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- No; solo media hora de trabajo y después se continuaba con la tarea.

SEÑOR CASAS.- Quiere decir que la torre estaba sin funcionamiento dos horas y media.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Sí, más o menos dos horas. Pero la maquinaria no estaba detenida ese tiempo sino que no se cargaba.

Como dije anteriormente, nosotros avisábamos con el tiempo necesario para que los compañeros estuvieran atentos. Entonces, media hora o treinta y cinco minutos antes de comenzar la medida, ellos cortaban la

entrada de leche a la torre Astor y vaciaban el producto que quedaba. De esta manera, el equipo quedaba limpio.

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- Quiero hacer una aclaración.

En primer lugar, el 95% de los trabajadores de CONAPROLE de las distintas plantas están participando y adhiriendo a las medidas gremiales. Me parece que es un dato importante porque si no tuviéramos tanta razón los mismos trabajadores no nos hubiesen acompañado.

En segundo término, con respecto a lo que decía el señor Diputado Casas en cuanto a las estrategias de la empresa -es lícito que la empresa las tenga-, no podemos olvidar que en ellas están los trabajadores que llevan de un lado para el otro, separándolos de las familias. Lamentablemente, hay trabajadores que comenzaron a consumir alcohol y drogas por toda esta situación anormal. Y ahora nos dicen que se equivocaron y que de San Ramón nos van a llevar a otro lado. Dentro de toda esta estrategia hay que tener en cuenta que además de trabajadores somos seres humanos, que tenemos familia y que tenemos, si bien no el derecho a definir las estrategias, sí al pataleo cuando nos están golpeando de esa forma.

Con respecto al tema del atraso en la recolección, si bien no dudamos que debe haber existido atraso, nosotros no somos quienes manejamos los camiones y decidimos a qué planta van. No quitamos nuestra responsabilidad y aceptamos que estamos tomando medidas de lucha y que en los últimos días hicimos un impasse para dejar lugar a una negociación, porque apostamos a que hoy se defina el tema. Aclaro que nosotros somos los primeros que queremos que se defina este tema. Por ejemplo, en San Ramón están entrando aproximadamente 300.000 litros diarios de leche y la capacidad en silos es de 600.000 litros. Si CONAPROLE decide mandar una cantidad determinada de camiones y acumular 850.000 litros en ellos, la culpa no es de los trabajadores. Cuando dejamos de hacer paro, esa leche no la pudimos descargar, porque se mandó más leche de la que la planta podía recibir. Ese atraso también se debió a decisiones de la empresa, que esperaban que nos equivocáramos y a que se tirara leche por nuestra culpa. Nosotros no hicimos paro, y la leche que mandaron, que sabían que no podían descargar, la distribuyeron entre Florida y Rodríguez. Estos son datos importantes a manejar.

SEÑOR CASAS.- Así como los operarios tienen derecho a estar interiorizados de los cambios, también los productores. Los productores de San José han visto llevar leche hasta Florida. Ese costo lo paga la Cooperativa y, en definitiva, también disminuye el ingreso al productor.

Más allá de que entendemos que ustedes están en desacuerdo con la medida que ha tomado la Cooperativa, queremos saber si consideran que estos $ 1.500 pesos que se da a noventa y cuatro funcionarios es ilegal o no.

SEÑOR MARIÑELARENA.- En ningún momento se planteó que era ilegal. Lo que sí se planteó es que estaba en contra de todo lo que se había negociado en los consejos de salarios.

Acá se han hecho declaraciones un poco fuertes, lo que se puede tomar como tosudez de nuestra parte. Más allá de que estamos convencidos de lo que defendemos -por algo lo planteamos acá-, no hay un cerramiento por parte del sindicato. Todo lo contrario: apostamos al diálogo y a la negociación. Inclusive, suspendimos las medidas por una semana para poder buscar un acuerdo con CONAPROLE. Tal cual se manifestó ayer, hubo un planteo del Directorio, motivado por ciertas declaraciones aparecidas en la prensa, en el sentido de volver a foja cero, lo que no condujo a que tomáramos algún tipo de medidas en el día de hoy. Por el contrario, apostamos nuevamente al diálogo y a otra instancia de negociación. Quiero dejar eso claro porque no venimos acá a decir que tenemos la razón y que hagan lo que nosotros queremos. Tampoco estamos buscando una cogestión de la Cooperativa, que fue lo que se planteó en primera instancia por parte del Directorio de CONAPROLE. Nosotros no ponemos en tela de juicio la capacidad de decisión que pueda tener el Directorio, como tampoco pretendemos que CONAPROLE ponga en tela de juicio la capacidad de decisión que podamos tener los trabajadores en los temas que nos incumbe, como es nuestro bolsillo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Cuando la empresa estuvo aquí hizo referencia a los paros perlados. Aquí se les aclaró que esta medida es absolutamente lícita de acuerdo a la OIT. Lo que sí veían como una medida que distorsionaba la autoridad de la empresa era el hecho de que se hubiera parado alguna

máquina, por lo que iban a tomar medidas al respecto. No sé si se referían a la caldera o a otra máquina. Si se tratara de la caldera me apresuro a señalar que está dentro de las condiciones. Yo trabajé en una refinería -un trabajo mucho más complejo de lo que es el trabajo en CONAPROLE- y el paro incluía todo. Inclusive, por un motivo de preservación del equipo. Sabemos que el derecho laboral es opinable y discutible pero esta situación generalmente se da.

Me interesaría saber si hay alguna otra situación, porque ya que estamos buscando soluciones y limando asperezas, quizás sería útil ir descartando situaciones.

SEÑOR MARIÑELARENA.- En ese sentido, una de las trabas que tenemos en la negociación es el planteo de sanciones por trabajadores que cerraron el vapor, específicamente en el complejo industrial Montevideo. Nosotros entendemos esto como la acatación de la medida que tomó el sindicato en su conjunto. Esa es una de las trabas.

En cuanto al hecho de haber parado otras máquinas, debo aclarar lo siguiente. Hay máquinas que después de no producir por un determinado tiempo, automáticamente se paran. O sea que pueden pararse automáticamente por haber pasado un tiempo sin producir o que las apague el operador. En este caso, los operadores no han apagado máquinas. Por ejemplo, apagar la máquina que hace la leche Larga Vida implicaría esperar una hora para levantar nuevamente el programa. Si hubiéramos hecho eso, con parar diez minutos, hubiéramos provocado una hora de paro, que es lo que lleva para que se levante el programa y vuelva a estar en condiciones para producir. Eso no se dio; lo que pudo haber ocurrido es, reitero, que el tiempo que estuvo sin elaborar leche haya provocado que la máquina se apagara automáticamente. Pero, hasta donde nosotros sabemos, eso no se dio.

SEÑOR CHAGAS ELIZALDE.- Nosotros tenemos el proceso de producción de dulce de leche en Florida. Los trabajadores tenían las tinas con dulce de leche que hacen en la madrugada cuando ocurrió el paro de media hora. Parar media hora implicaba cerrar el vapor, corriendo el riesgo de que el dulce de leche perdiera el color. Cuando se dio la situación que el dulce de leche estaba en esas tinas, el sindicato, en forma responsable, dejó para el sector de producción de dulce de leche -ya que en la caldera tenemos línea de vapor para todos los sectores- el vapor abierto. Inclusive, un día estaban atorados de crema y el pasteurizador tenía que seguir descremando, por lo que razonablemente le dejamos una caldera prendida y la línea de vapor para ese sector.

SEÑOR FERNÁNDEZ LUEIRO.- En la sección que se llama UHT, que es la que hace la leche Larga Vida en cajas, la decisión de parar la sección fue de CONAPROLE y no del sindicato. CONAPROLE dejó a todos los trabajadores de ese sector a la orden y les planteó llevarlos a trabajar en la sección de limpieza, a lo que respondimos que no porque habíamos decidido no hacer horas extras y no cambiar de sección. Esos trabajadores están a la orden y son una parte de los sancionados. Esperemos llegar a un acuerdo con CONAPROLE en el día de hoy. Los sancionados son parte de los compañeros que aceptaron las medidas gremiales, por lo que esperamos que la decisión de la empresa se deje sin efecto

Reitero que esa sección no la paró el sindicato sino CONAPROLE

SEÑOR FAGIÁN.- Quiero señalar que no solamente se sancionaron compañeros por cortar el vapor sino también por acatar las medidas. Los compañeros fiscales fueron convocados a trabajar un día feriado, pero una de las medidas adoptadas era no concurrir al trabajo los días feriados, además de no trabajar horas extras y no cambiar descanso. Se avisó a Jefatura de la Planta 10 de San Carlos que los fiscales no iban a concurrir al trabajo el miércoles 2 por medidas gremiales, y que no íbamos a permitir la salida del producto para su venta sin los compañeros. Jefatura nos dijo que pensaban vender con los capataces.

El miércoles 2 nos constituimos en asamblea permanente en la Cámara impidiendo la salida del producto y por eso fuimos sancionados; es decir, no solamente fuimos sancionados por parar una máquina sino también por acatar los lineamientos del sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- Con esta reunión de hoy estamos cerrando un círculo que mañana se va a completar con la presencia en esta Comisión de la Sociedad de Productores de Leche de Florida, de la Asociación Nacional de Productores de Leche, de la Intergremial de Productores de Leche, de la Cámara Uruguaya de Productores de Leche y de la Sociedad de Productores de Leche de San Ramón, que han pedido ser recibidos. Esperamos no tener la necesidad de recibirlos, pero de ser así, que sea con la alegría de que esta situación ha sido superada.

Agradecemos su presencia y quedamos a las órdenes.

Se levanta la reunión.